CopyMarket.com
Todos os direitos reservados.
Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida sema autorização da Editora.

Título: As Vantagens Trabalhistas para o Franchising
Autor: Gizelle Sanches
Editora: CopyMarket.com, 2000

As Vantagens Trabalhistas para o Franchising

Gizelle Sanches

A flexibilidade das relações trabalhistas no Brasil com o Contrato Temporário de Trabalho e principalmente com o Programa de Demissão Voluntária ou de Aposentadoria Precoce, poderão trazer algumas vantagens para o Sistema de Franchising.

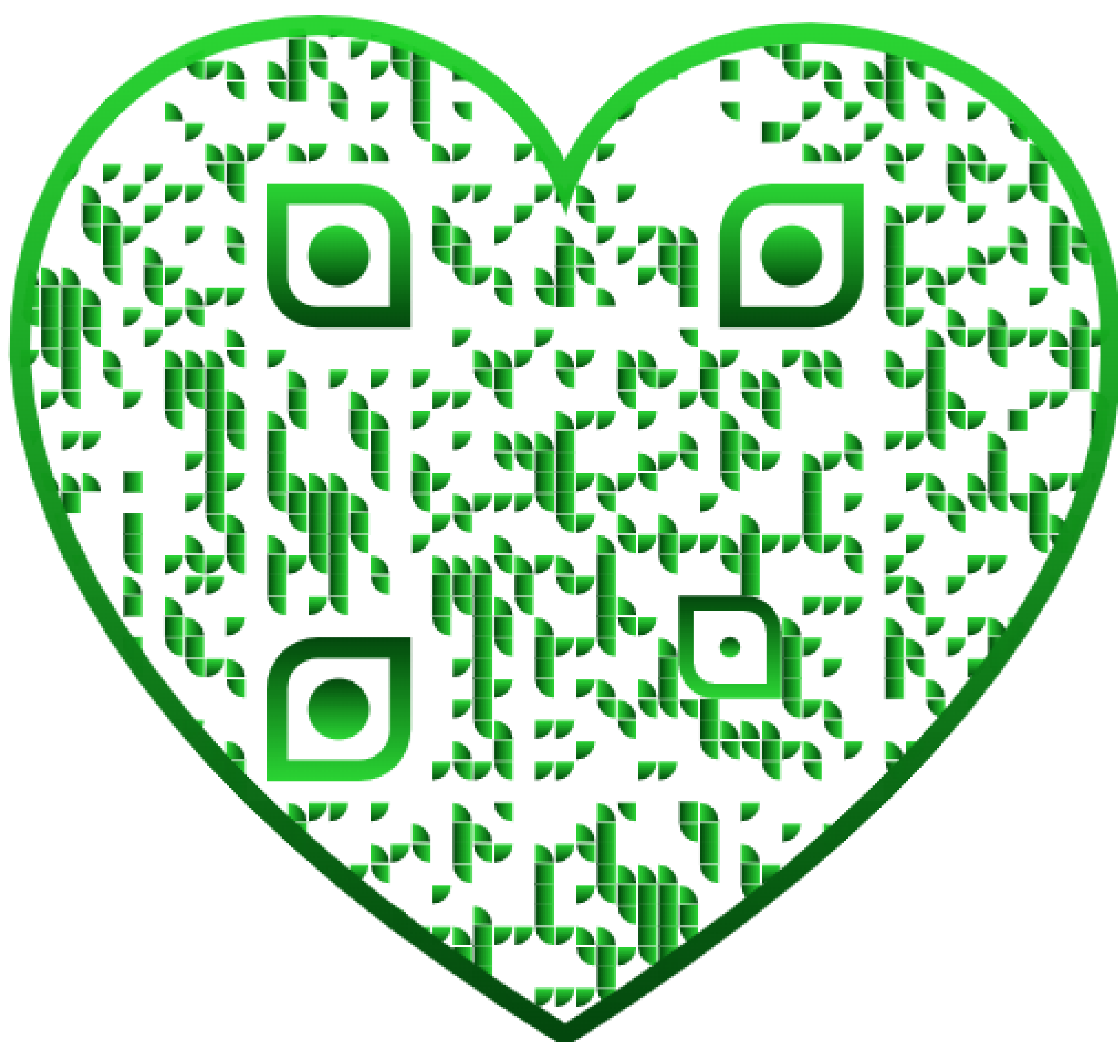
Através do Programa de Demissão Voluntária, o Sistema de Franchising, que já contribui para a geração de novos empregos, se fortalece ainda mais com a migração destes ex-funcionários que aderiram ao PDV gerando novos negócios, desde que tenham o perfil de empreendedor, e ampliando a oferta de empregos evitando em alguns casos que eles sejam inseridos no mercado informal. Algumas empresas estão concedendo aos demissionários assistência de recolocação no mercado, que poderá resultar na abertura de novos negócios próprios, ou na adesão a uma rede de franquias como franqueado.

Comprando uma franquia este franqueado vai gerar novos postos de trabalho, apesar dos investimentos e custos para a implantação da franquia, hoje ele conta com o Contrato Temporário de Trabalho que reduz os custos com pessoal, em relação aos encargos sociais e possibilita a substituição do funcionário, porque a demanda por emprego é grande e o custo com demissão diminui.

A vantagem do Contrato Temporário de Trabalho é que qualquer empresa poderá contratar o empregado por dois anos, este Contrato vale por um ano e poderá ser renovado por mais um, sendo que após este período o empregado poderá ser efetivado ou demitido. A alíquota do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é reduzida de 8% para 2% e a rotatividade do mercado poderá aumentar principalmente para os setores com sazonalidade, como o comércio.

Para os contratos trabalhistas atuais a criação do "banco de horas" contribuirá bastante para as franquias, principalmente no setor de serviços, ou aquelas que enfrentam as oscilações em relação a produção X mercado, evitando programas dispendiosos de férias coletivas, em face das retrações inesperadas das vendas ou até mesmo a falta de determinado produto, como por exemplo a falta de aparelhos de ar condicionado e ventiladores no verão.

O Franqueador poderá utilizar o Contrato Temporário de Trabalho para expandir sua rede, ou seja investindo em recursos humanos, disponíveis pelos Programas acima citados, uma vez que disporá de profissionais competentes que se oferecem no mercado. A tendência é recompensar as pessoas pelo seu desempenho em gerar novos negócios.



Todos os direitos reservados.
Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida sem a autorização da Editora.

Empatia e Educação

Gizelle Sanches

Em pleno século XXI a falta de informação e comprometimento é imperdoável.

É um absurdo quando profissionais que estão disponíveis no mercado de trabalho, procurando uma recolocação, encontram selecionadores despreparados e muitas vezes prestando um serviço à terceiros como consultor externo de recrutamento e seleção.

A decepção já começa na hora da entrevista, pois o candidato é abandonado na sala de espera à mercê de um acervo de revistas ultrapassadas que só servem para matar o tempo.

Depois de ficar horas mofando na sala de espera o candidato é chamado pelo entrevistador, onde são feitas algumas perguntas básicas que se resumem ao conteúdo do seu *curriculum*, sem nenhuma criatividade e sem explorar os valores e o talento do entrevistado.

O selecionador tem que ter empatia com o candidato, ainda mais se presta serviço nesta área, pois uma má contratação pelo cliente implicará em novas despesas com recrutamento e seleção. Afinal de contas o papel da consultoria é recrutar o melhor profissional de acordo com o perfil indicado pelo cliente, mas muitas vezes o cliente nem sabe qual o perfil ideal para o cargo solicitado. O selecionador, com toda a sua experiência, deve ajudá-lo na descrição do perfil. Não só para facilitar o processo de recrutamento e seleção como também informar ao candidato quais as características e habilidades exigidas para tal função. É importante que candidato participe ativamente conhecendo estes requisitos, assim ele poderá mensurar qual o grau de comprometimento que a empresa exige.

É inadmissível o descaso com que muitos profissionais são tratados desde a entrevista até a falta de informação sobre a oportunidade que é oferecida. Às vezes o entrevistador nem sabe informar os produtos ou serviços da empresa, se é preciso viajar a trabalho, qual a periodicidade das viagens; e encaminham o candidato para entrevista com o cliente sem enviar uma carta de avaliação ou até mesmo o seu *curriculum,* tudo isso para ganhar tempo, ou seja, o trabalho é feito como se fosse uma "linha de montagem" e que provavelmente será reprovado pelo controle de qualidade por falha no processo, onde o candidato é diretamente rejeitado sem o direito de uma nova oportunidade.

Não seria interessante valorizarmos um pouco mais o capital humano independente de sua condição atual, ou seja, empregado ou desempregado. Um pouco de boa educação não faz mal a ninguém! Quem não gosta de ser bem acolhido, de se sentir valorizado com ser humano!

Como consultora recomendo aos candidatos que se valorizem um pouco mais, sejam educados, mas não se restrinjam a obedecer, a aceitar tudo só porque precisam de um trabalho. Demonstre o seus pontos fortes, questione, pergunte, às vezes é mais importante do que ouvir atentamente. Seja humilde, mas não se deixe ser humilhado! Acredite no seu potencial e recomece quantas vezes for necessário.

Aos selecionadores aconselho uma melhor acolhida, mais empatia e o que não pode faltar é a educação e o respeito ao ser humano seja ele parceiro, cliente ou candidato.

Administre bem o seu tempo e cumpra a risca a sua agenda, jamais deixe uma pessoa esperando muito tempo na recepção e se por ventura o fato acontecer não se esqueça de dar uma satisfação, com certeza você causará uma boa impressão e credibilidade.

Lembre-se equipes pró-ativas têm um comportamento participativo e comprometido com os resultados.

Neste mercado, cada vez mais competitivo, faça a diferença: ***SEJA UM PROFISSIONAL MENOS SATISFEITO E MAIS ENTUSIASMADO***, isto é, ***UMA PESSOA PRÓ-ATIVA, SEMPRE!***

Formador de águias ou treinador de galinhas ?

Gizelle Sanches

A mudança esta aí, e começa dentro de cada pessoa! Numa economia aberta e cada vez mais competitiva, as empresas estão exigindo mais resultados de seus colaboradores. Cabe ao empreendedor ser o "agente de mudanças", reconhecendo as habilidades e competências dos membros que formam as equipes de trabalho. Portanto, as empresas contam com recursos eficientes para formar seu "time de águias": banco interativo de dados e os testes de perfil da pessoa e dos cargos.

No banco interativo de dados é registrada a competência de cada funcionário que orienta a formação de equipes, ajuda a desenvolver e descobrir novos talentos, cria um ambiente de cooperação entre as pessoas e valorizao desempenho profissional. Antigamente, numa organização, o saber era transmitido de cima para baixo. Hoje, tudo funciona em rede, na qual a troca de experiências e de informações é fundamental.

O teste do perfil da pessoa baseia-se na análise do comportamento humano em condições padronizadas. Verifica as aptidões, com o objetivo de generalizar e prever o comportamento sob determinada forma de trabalho e as diferenças individuais, analisando no que e em quanto varia a aptidão do profissional em relação ao perfil do cargo. Com esta avaliação, as empresas desenvolvem ao máximo a potencialidade de seu pessoal, utilizando suas habilidades específicas, motivando, estimulando, fortalecendo a auto-estima, confiança e o entusiasmo do trabalho em equipe. Por sua vez, o teste do perfil do cargo indica quais são os requisitos que o profissional deve ter para desempenhar as suas tarefas. Comparando os dois testes, pode-se indicar qual o colaborador mais adequado para cada equipe.

Independentemente da sua disponibilidade, todos os profissionais devem estar atentos às novas exigências do mercado de trabalho, pois hoje não basta ter um curriculum teórico (bem qualificado). É importante que se tenha um curriculum prático, registrando as experiências e comprovando que o profissional é capaz de assumir responsabilidades e desafios para atingir as metas estabelecidas. Os níveis hierárquicos estão sendo reduzidos, proporcionando mais autonomia e responsabilidades aos membros da equipe, exigindo multiespecialização, visão sistêmica, aperfeiçoamento contínuo e redução de custos.

O que é preciso para formar um "time de águias"? É preciso ter objetivos bem definidos, conhecer bem as habilidades dos membros da equipe, saber trocar experiências, aprender a ouvir, para não inibir a criatividade das pessoas, e a executar, saber receber as críticas para melhorar os resultados, ter boa comunicação, empatia, dedicação, sabedoria e coragem para compartilhar os talentos, ter confiança nos colegas e superar barreiras. Além disso, para alcançar o sucesso, é preciso que o time seja composto por colaboradores com garra, competentes e comprometidos com os resultados.

O sucesso depende da sensibilidade de um “agente de mudanças” em reconhecer e desenvolver as habilidades das pessoas, alocando o membro de uma equipe no lugar certo. A falta de aperfeiçoamento e autodesenvolvimento acaba subvertendo o conceito contemporâneo de empregabilidade. E isto significa ficar à margem do mercado de trabalho. A tendência atual está voltada ao profissional com “certificação pessoal”,ou seja, competente com domínio e conhecimento. A remuneração deixa de ser vinculada somente ao cargo e passa a ser variável, por competências e habilidades, por resultados ou por participação nos lucros.

“Vive-se cercado, infernizado e perseguido pela incompetência, do berço ao túmulo”. Esta frase, de Laurence J. Peter, em seu livro “A Competência ao Alcance de Todos”, ilustra uma realidade que persiste no País. Embora num ambiente de democracia, o sistema ainda está contaminado pela burocracia, despreparo e falta de treinamento das pessoas em todos os setores, seja público, bancário, comercial, industrial ou de prestação de serviços, é importante lembrar que o sustentáculo do sucesso sempre foi a competência e não o *status*.

O profissional tem de se adaptar à nova realidade, investindo no aperfeiçoamento e autodesenvolvimento de sua carreira, visando a empregabilidade. A empresa de hoje precisa de profissionais formados pelo mercado, prontos para entrar em campo e, muitas vezes, defendendo times (setores) diferentes. Se o seu time não tiver garra para entrar em campo a qualquer momento, infelizmente você não passa de um treinador de galinhas!

Reengenharia Sempre !

Gizelle Sanches

Embora o nome reengenharia esteja desgastado no Brasil por significar "corte de pessoal", principalmente no escalão Gerencial, o processo é válido para todas as áreas de uma empresa.

Para abandonar o sistema antigo e começar de novo é preciso voltar às origens e reinventar uma formamelhor de trabalhar. Tal processo é conhecido como reengenharia pura. As empresas ou negócios quando se iniciaram fizeram a Engenharia Básica para se estabelecerem e depois se esqueceram de inovar. Por isso é necessário rever todo o processo inicial para poder se atualizar, competir e crescer.

O novo sistema de organização empresarial resultante da reengenharia vai diferenciar bastante do tradicional, porque os funcionários envolvidos responsabilizam-se pelos resultados e buscam a Qualidade Total em todos os processos sejam eles empresariais, comerciais, de produção, operações, administrativos e financeiros. Os benefícios serão redução dos erros, dos custos, dos atrasos, do retrabalho e das despesas gerais, resultando no melhor atendimento ao cliente e maior delegação de poderes aos profissionais.

Muitas empresas já concluíram a primeira fase da reengenharia (redução dos custos), e agora precisam buscar o crescimento (aumento do faturamento e produtividade). Mas existe um número significativo de empresas que ainda não aderiram a este processo, atualmente tão necessário e condição para competir internacionalmente.

A onda da reengenharia deixou muitas empresas entre o velho e o novo.

Há 5 anos atrás, a prioridade era a reestruturação de custos, e hoje as empresas buscam o crescimento através de mercados emergentes, novos produtos e serviços, aquisições e fortalecimento de pontos básicos da empresa buscando as vantagens competitivas naturais da empresa.

No momento atual, as organizações precisam repensar o seu negócio, fazer reengenharia constante e planejar estrategicamente o seu futuro para acompanhar a evolução das tendências de mercado e do comportamento do consumidor, visando atender as necessidades dos seus clientes com maior produtividade.

Para construir uma estrutura administrativa adequada ao gerenciamento de uma empresa a reengenharia é necessária, o executivo de hoje precisa ser reciclado para não ser somente um administrador, mas sim um planejador que pensa globalmente e treinador de negócio para agir localmente, ressurgindo o novo papel do diretor de recursos humanos como assessor de todos os departamentos da empresa, que é a essência da reengenharia dos Recursos Humanos nas empresas.

RH em empresa franqueadora

Gizelle Sanches

A quem recrutar no Sistema de Franquias? Essa é a questão básica a se perguntar. O usual seria recrutar e selecionar candidatos a Franqueado pelos métodos geralmente utilizados em Recursos Humanos, mas isso não é verdade pois o Franqueado não é e não será um funcionário comum onde o cargo, as funções e a remuneração já estão definidos no organograma da empresa. Trata-se de recrutar pessoas com espírito empreendedor e treiná-los para serem empresários.

O Franchising no Brasil vem absorvendo grande parte dos recursos humanos do setor público e privado que não consegue emprego e não tem o perfil de homem de negócios.

O administrador de recursos humanos precisa saber como funciona o Sistema de Franquia para dar o suporte necessário no recrutamento, na seleção e no treinamento do Franqueado e da equipe de funcionários.

A Franquia Formatada "*Business Format Franchising*" (BFF) é o sistema pelo qual o Franqueador transfere a tecnologia e know how adquirido anteriormente no seu negócio, permitindo ao Franqueado a cessão de direito do uso da marca para operar sob sua supervisão e assessoria, em troca de uma compensação financeira (Taxa de Franquia, *Royalties*, Taxa de Fundo de Publicidade) firmada através de um instrumento de contrato acordado e assinado entre as partes.

Através dos procedimentos de recrutamento o Franqueador vai identificar com seletividade os candidatos qualificados e que possuam as características para desenvolver as atividades do negócio franqueado, desenvolvendo um Questionário de Candidato a Franqueado. Após escolher o possível Franqueado, com o perfil exigido, entre os candidatos recrutados, o Franqueador poderá optar por algumas técnicas de seleção: entrevistas, provas de conhecimento, teste psicométricos (aptidão), teste de personalidade, e outros que analisam os diversos traços determinados pelo caráter (traços adquiridos) e pelo temperamento (traços inatos), principalmente o comportamento.

Empresas como a Thomas International aplicam testes específicos que determinam o equilíbrio emocional e avaliam os interesses, as frustrações, o grau de ansiedade, a agressividade profissional, o nível de afetividade identificando precisamente o perfil do candidato em relação as atividades que se espera do mesmo.

Após recrutado, selecionado e já nomeado Franqueado, ele passa para uma das etapas mais importantes do sistema que é o treinamento, pois durante este processo o Franqueado vai vivenciar a filosofia, a cultura e os procedimentos da empresa. Sendo que a ferramenta básica é o Manual de Treinamento e o Manual de Operações que devem ser claros e objetivos, com capítulos montados em sequência cronológica das operações, com índice alfabético e por atividades devendo ser atualizado constantemente.

O Franqueado deve ser treinado em todas e para todas as áreas do negócio, tais como procedimentos de Manutenção da Loja, Controle de Estoques, Atendimento a Clientes, Vendas, Caixa, Contabilidade, bem como seus funcionários, pois se exige que o Franqueado saiba desempenhar todas as tarefas de uma Loja conforme citado no exemplo acima

O Programa de Treinamento deve abordar os aspectos jurídicos, dar ênfase aos controles e a busca de lucratividade demonstrando principalmente ao Franqueado como administrar e desenvolver o seu negócio. Essa é a tarefa mais difícil e o desafio é ensinar uma pessoa a ser um futuro empresário mostrando-lhe "o caminho das pedras".